

Andrzej Przystalski

Własnościowe aspekty partycypacji pracowniczej

Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne nr 8, 16-31

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Andrzej Przestalski
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

WŁASNOŚCIOWE ASPEKTY PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ

ABSTRAKT

Partycypacja pracownicza jest ważną tendencją we współczesnej gospodarce rynkowej. Przybiera ona dwie formy: udziału w kapitale i udziału w zarządzaniu. Pierwsza z nich obejmuje udział w zysku, własność udziałów i opcje na akcje. Partycypacja w zarządzaniu (dotycząca długofalowych celów przedsiębiorstwa i kierunków inwestycji) zinstytucjonalizowana jest w radach pracowniczych, grupach roboczych, komitetach uczestnictwa pracowniczego, jak i w tracących stopniowo swoją rolę związkach zawodowych. Obie formy partycypacji pracowniczej zostały powołane jako mechanizmy zwiększania zaangażowania i motywacji do pracy załogi przedsiębiorstwa, co można uznać za nowoczesną formę ruchu stosunków międzyludzkich w przemyśle z lat dwudziestych i trzydziestych ubiegłego wieku. Partycypacja kapitałowa pracowników zmienia nie tylko ich relacje dochodowe, ale także pozycje własnościowe. W artykule wyróżnia się dwa rodzaje własności: własność środków produkcji (maszyn, surowców, budynków, kapitału pieniężnego) i siły roboczej. Odmienne niż w tradycyjnym przedsiębiorstwie, gdzie właścicielami środków produkcji (produkcji, handlu lub usług) są zewnętrzni udziałowcy i menedżerowie, w przedsiębiorstwie partycypacji pracowniczej pojawia się trzeci właściciel: pracownicy jako grupa oddzielona od menedżerów. Ich siła robocza jest częściowo obiektem prywatnej, częściowo kolektywnej własności. Są oni także kolektywnym współwłaścicielem kapitału (środków produkcji) przedsiębiorstwa. Pozostalymi właścicielami są menedżerowie przedsiębiorstwa oraz (w części, nie wszystkich przypadkach) zewnętrzni udziałowcy. Ta struktura relacji własnościowych tworzy nowy typ organizacji ekonomicznej, który można (prowizorycznie) nazwać partycypacyjnym sposobem produkcji.

Słowa kluczowe: partycypacja pracownicza, partycypacja kapitałowa, partycypacja w zarządzaniu

ABSTRACT

Employee participation is an important trend in modern market organization. It takes two forms: capital and managerial. The former includes profit sharing, stake ownership (collective or individual), stock options. Managerial participation (concerning company long-term goals and investment preferences) is institutionalized in work councils, work teams, employee involvement committees as well as in trade unions. Both forms of employee participation are designed as mechanisms of increasing commitment and work motivation of the company crew, which may be viewed as a modern form of the human relation movement dating back to the twentieth and thirties of the last century. The economic participation of employees does not just change their income relations but also their ownership positions. Two types of ownership are distinguished in the paper: ownership of the means of production (machines, raw materials, buildings, money capital) and work power. Unlike in the traditionally organized company, where external stake holders and managers are owners of the means of production (manufacturing, trade or services), in the type of employee participation company appears third owner: the employees as a group

different from the managers. Their work power is a subject of partly private and partly collective ownership. They are also a collective co-owner of the company capital. The other owners are the company managers and (in some but not all cases) external stake holders. This structure of ownership relations makes a new mode of economic organization that may (provisionally) be called participant mode of production.

Keywords: employee participation, capital participation, managerial participation

Partycypacja pracownicza, czyli kapitalizm udziałów

Zjawisko zwane akcjonariatem pracowniczym, polegające na partycypacji majątkowej pracowników w kapitale zakładowym spółki, w której są oni zatrudnieni, a więc jego współwłasność, nasiliło się w ostatnich dekadach w Europie i Stanach Zjednoczonych. Łączy się ono często z uczestnictwem pracowników w podejmowaniu decyzji ekonomicznych na różnych szczeblach zarządzania. Zjawisko to ujmowane jest jako element procesu ogólnych przekształceń gospodarki krajów rozwiniętych, rozpoczętego w latach 80-tych XX wieku, znanego pod nazwą postfordyzmu. Kryzysowe tendencje w modelu fordowskim, przejawiające się w rosnącej liczbie przedsiębiorstw sektora usług, opartego na taniej sile roboczej i sztywności fordowskiej organizacji pracy połączonej z wielką siłą ekonomiczną związków zawodowych, doprowadziły do pojawienia się tendencji tworzenia stosunkowo niewielkich, elastycznych firm, opartych na wysokiej technologii i wysokich kwalifikacjach ich załóg. Zjawiskiem towarzyszącym tym zmianom są też zmiany organizacyjne, umożliwiające włączenie ogółu lub większości pracowników w proces podejmowania decyzji i partycypację w efektach ekonomicznych ich firm (por. Handel 2006: 57).

Terminologia używana do charakterystyki tego procesu, a co za tym idzie także pewne elementy teoretycznego ujęcia tych zjawisk nie są jednak całkowicie jednolite. Najczęściej oba te zjawiska, tzn. udział w kapitale i udział w decyzjach firm, określane są w literaturze jako formy partycypacji pracowniczej, mającej bądź charakter ekonomiczny bądź decyzyjny (por. Lowitzsch 2009: 3; Smith 2006). Zdaniem M. Ugarkowic partycypacja ekonomiczna przybiera dwie formy: udziału w zysku (*profit sharing*) oraz pracowniczej współwłasności udziałów (akcji) przedsiębiorstwa (*employee share ownership*) (por. Ugarkovic 2007: 3). Udział w zysku oznacza, że poza wynagrodzeniem określonym przez zbiorowe umowy pracy pracownik otrzymuje także dodatkową gratyfikację pochodzącą z zysku przedsiębiorstwa. Jej specyfika w stosunku do tradycyjnych premii przyznawanych za osiągnięcia indywidualne, polega na uznaniu za podstawę jej przyznania łączne wyniki firmy (rzeczowe lub pieniężne) i odniesieniu jej do wszystkich lub większości zatrudnionych. Z własnością pracowniczą mamy natomiast do czynienia wtedy, gdy udziały lub akcje przedsiębiorstwa przekazywane są pracownikom regularnie i bez związku z jej wynikami (por. Ugarkovic 2007: 8). Na wartość akcji spółki, poza koniunkturą rynkową wpływ mają także jej wyniki ekonomiczne.

Pojęcie partycypacji ekonomicznej znajdujemy też w pracach znanych badaczy tego zagadnienia, D. Kruse i J. Blasi'ego (por. np. Kruse, Freeman, Blasi 2001). Badacze ci łączą pojęcie partycypacji pracowniczej ze zjawiskiem uzależnienia płacy lub dochodów pracowników od wyników ekonomicznych ich grupy roboczej, przedsiębiorstwa lub spółki. W książce *Shared Capitalism at Work* określają ten typ stosunków jako cechę „kapitalizmu udziałów” (*shared capitalism*), będącego nasilającą się tendencją nowoczesnej gospodarki kapitalistycznej (Kruse,

Freeman, Blasi 2001: 4). Do konstytuujących kapitalizm udziałów form stosunków pracowniczych i dochodowych zaliczają oni: współwłasność przedsiębiorstwa (spółki), indywidualną własność akcji przedsiębiorstwa (spółki), udział w zysku, udział w efektach, opcje na akcje. W przypadku współwłasności firmy (spółki) utworzony zostaje specjalny fundusz i zarząd powierniczy, który zarządza akcjami wypłacanymi pracownikom jako część ich wynagrodzeń. Indywidualna własność akcji rozumiana jest jako akcje pochodzące z indywidualnego zakupu (na preferencyjnych warunkach). Udział w zysku oznacza rodzaj niezależnej od płacy premii uwarunkowanej wysokością osiągniętego zysku, a jego szczególną postacią jest udział w wynikach, odnoszący się nie tyle do spółki lub przedsiębiorstwa jako całości, co do zespołu roboczego i jego rzeczowo mierzonych efektów. Wreszcie opcje na akcje są połączeniem udziału w zysku (gdy przydzielane są jako premia) i indywidualnie zakupywanych akcji.

Znacznie węższe pojęcie partycypacji pracowniczej przyjmuje A. Pendleton. Rozróżnia on partycypację (*participation*) jako uczestnictwo w decyzjach dotyczących organizacji pracy i produkcji od rządzenia (*governance*), czyli uczestnictwa w decyzjach ekonomicznych na poziomie firmy i wreszcie od kierowania przedsiębiorstwem (*management*). Jego zdaniem ten pierwszy typ decyzji odnosi się do zatrudnionych w firmie jako pracowników, drugi do tych samych zatrudnionych jako właścicieli (kierowanie zarezerwowane jest dla menedżmentu). Ten drugi typ decyzji wiąże się zatem ze zjawiskiem własności pracowniczej (por. Pendleton 2001: 13). Partycypację w zarządzaniu (rządzeniu) uznaje za zjawisko towarzyszące własności pracowniczej. „Nie chcemy powiedzieć, że rewolucje w rządzeniu lub w partycypacji pojawiają się wraz z przejściem do częściowej lub pełnej własności pracowniczej. W niektórych firmach w obu tych dziedzinach pojawia się mało zmian. Tym niemniej, ich rola ma tendencję do wzrostu albo podczas albo po procesie konwersji do poziomu, który normalnie nie pojawia się w „konwencjonalnych” schematach własności udziałowej” (Pendleton 2001: 3). Zarówno partycypacja, rządzenie, kierowanie jak i własność mają wysoki stopień autonomii: każde może występować w oddzieleniu od pozostałych, a także łączyć się z niektórymi lub wszystkimi spośród nich. Własność pracownicza występuje obecnie w kilku postaciach. Według Pendletona można je podzielić na własność spółdzielczą, paternalistyczną własność wspólną, własność opartą na podziale zysku i własność opartą na podziale udziałów (akcji) (por. Pendleton 2001: 21-35).

Trafny wydaje się podział form pracowniczej partycypacji ekonomicznej przyjęty przez A. Dube i R. B. Freemana. Rozróżniają oni systemy udziału w zysku oraz własność finansową. Do pierwszej kategorii należą: udział w zysku, udział w wynikach, premie wynikowe itp. Podstawą wynagrodzeń dla pracowników są tu wyniki grupy lub firmy, niezależne od wartości jej akcji. Do drugiej należą plany pracowniczej własności akcji (ESOP), większościowa własność pracownicza, pieniężne wkłady do firmowych planów emerytalnych, plany zakupu akcji oraz opcje na akcje. Wynagrodzenia te zależą od wartości rynkowej akcji firmy, która jest względnie niezależna od jej zysku (księgowego) (Dube, Freeman 2001: 169).

Najlepiej zbadaną i najczęściej wymienianą zaletą wszystkich tych rozwiązań jest wzrost produktywności (relacji wyników do nakładów), będący rezultatem zainteresowania pracowników wynikami ekonomicznymi firmy i wartością jej akcji. Istnienie takiej zależności potwierdza większość badań. Zakłada ona istotną, jeżeli nie wręcz decydującą rolę motywacji ekonomicznej w powstawaniu tego zjawiska: zbieżność interesu ekonomicznego kierownictwa i pracowników. Z drugiej strony efekt ten uzależniony jest od łącznej efektywności pracy całej załogi, czego rezultatem jest podwójny efekt motywacyjny. Po pierwsze, jednostka musi dostrzegać wpływ

swojego zwiększonego wysiłku na poprawę wyników firmy, co jest tym trudniejsze im większe ma ona rozmiary. W wielkich korporacjach motywacja ta zatem słabnie (por. Blanchflower, Oswald 1987: 4). Po drugie, pojawiać się mogą motywacje przeciwne: skoro wynik ogólny jest funkcją wysiłku zbiorowego, to korzyści przypadną mi także wtedy, gdy będę minimalizował wysiłek własny, co także jest tym trudniejsze do wykrycia im firma jest większa. Jest to zjawisko znane powszechnie jako tzw. jazda na gapę, określane też jako problem 1/N (każdy z pracowników otrzymuje tylko 1/N zysku do podziału, co oznacza, że przy nierównym zaangażowaniu w pracę wysiłki jednych przechodzą na rzecz innych). Oznacza to, że wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych bodźce do zwiększania wysiłku są w przypadku każdego pracownika maleją.

Poza wymienionymi istnieją też inne, współwystępujące mechanizmy ekonomiczne lub ekonomiczno-pochodne zarówno sprzyjające jak i utrudniające zależność produktywności formy od partycypacji ekonomicznej. Sprzyjającą rolę odgrywać mogą takie uruchamiane przez zainteresowanie wynikami firmy czynniki, takie jak polepszenie obiegu informacji oraz poprawa nieformalnych form współpracy (por. Ugarkovic 2007: 18-19). Zjawiskiem demotywującym jest ryzyko ponoszone przez pracowników, których wynagrodzenia uzależnione są od wyników firmy i koniunktury na rynku. Ten element niepewności co do wysokości wynagrodzeń i wartości posiadanych udziałów jest jednym z głównych zastrzeżeń związków zawodowych wobec kapitalizmu udziałów. Łączny rezultat tych przeciwstawnych bodźców jest taki, że mimo generalnie pozytywnego związku partycypacji ekonomicznej z produktywnością firmy wpływ ten jest umiarkowany (por. Dube, Freeman 2001: 168).

Partycypacja a zarządzanie

Funkcję wzmacniania czynników motywujących i neutralizacji lub eliminacji czynników demotywujących pełnią różne formy partycypacji pracowniczej w zarządzaniu. Współzarządzanie jest uznawane za drugi, równie ważny jak ekonomiczny (finansowy) aspekt partycypacji pracowniczej. Jej główne formy mają charakter zinstytucjonalizowany: związków zawodowych i/lub rady pracowniczej. W Niemczech prawo gwarantuje utworzenie rady pracowniczej w każdym przedsiębiorstwie liczącym pięć lub więcej osób. „Jej zadaniem jest, zgodnie z tym samym prawem, oparta na zaufaniu współpraca z pracodawcą dla dobra pracowników i przedsiębiorstwa. W tym celu rady są wyposażone w prawa sięgające od informacji poprzez konsultacje do – co różni ją od jej odpowiedników w Europie kontynentalnej – praw współokreślania” (Ugarkovic 2007: 87). Poza związkami zawodowymi i radami pracowniczymi partycypacja w zarządzaniu może przyjmować też inne formy: komitetów zaangażowania pracowniczego, rad pracowniczych, kół jakości, produkcji zespołowej, konsultacji, TQM (Total Quality Management). Dają one pracownikom (robotnikom) możliwość wpływu na to, co dzieje się na ich stanowisku pracy. Na poziomie korporacji pracownicy mogą uczestniczyć w radach dyrektorów (jak np. wymaga tego prawo w Niemczech) lub uczestniczyć w wyborze dyrektorów funduszy emerytalnych zarządzanych przez pracowników.

Badania amerykańskie przeprowadzone m. in. przez Dube i Freemana wykazały istnienie przyczynowego związku pomiędzy systemami partycypacji ekonomicznej i decyzyjnej pracowników a ich zadowoleniem z pracy, postawą wobec firmy i prawdopodobieństwem pozostawania w niej. Wszystkie wymienione efekty przekładają się z kolei na poprawę wyników ekonomicznych firmy. Skutki te są najsilniejsze wtedy, gdy oba rodzaje partycypacji występują wspólnie, ale partycypacja decyzyjna ma pod tym względem znacznie większą autonomię:

wywołuje ona te rezultaty także wówczas, gdy nie towarzyszy jej udział pracowników w efektach ekonomicznych formy, podczas gdy ta ostatnia forma partycypacji sama w sobie prowadzi do tych efektów tylko w niewielkim stopniu (por. Dube, Freeman 2001: 168). Samo uczestnictwo w finansowych wynikach przedsiębiorstwa nie prowadzi lub prowadzi tylko w niewielkim stopniu do poczucia identyfikacji pracowników z ich firmą. Samo współuczestnictwo w decyzjach może prowadzić do takich decyzji, które nie są w interesie firmy. Najbardziej skuteczne jest ich działanie połączone. Mechanizm tego wpływu polega na tym, że pozytywne dla firmy efekty udziału w zysku lub akcjonariat uwarunkowane są w dużej mierze przez sprawny obieg i szeroki zakres informacji dostępnych dla pracowników, zaufanie do kierownictwa i możliwość wpływu na decyzje dotyczące strategicznych celów firmy i jej polityki inwestycyjnej, co pozwala kierownictwu ustalić akceptowane przez pracowników kryteria wypłat z zysku lub ilość przekazywanych im udziałów. Rada pracownicza jest tutaj instytucją nieodzowną. Połączenie tych dwóch systemów prowadzi do powstania kultury korporacyjnej zawierającej elementy identyfikacji z firmą, będące w stanie osłabić lub przezwyciężyć tendencje do „jazdy na gapię”, tzn. wytworzyć zjawisko samokontroli na stanowisku pracy. „Jeśli, na przykład, pracownicy uczestniczą w przychodach spółki, gdy ma ona dobre wyniki, to mogą z większym entuzjazmem podwyższać swój wysiłek w pracy kierując się ideą gry fair, nawet wtedy, gdy kalkulacja nakazywałaby jazdę na gapię na koszt innych” (Dube, Freeman 2001: 170).

Istnieją jednak także efekty przeciwstawne. Zwraca się uwagę, że zbyt daleko idący udział pracowników w dziedzinie zarządzania może nie tylko obniżyć szybkość podejmowania decyzji ale także obniżyć ich jakość ze względu na niewystarczające kwalifikacje uczestniczących w decyzjach pracowników. Współuczestnictwo w zarządzaniu może też prowadzić też do ujawnienia się konfliktowych interesów, a to z kolei do różnych form niezadowolenia, niweczących lub osłabiających efekt zaangażowania. W przypadku pracowniczej własności udziałów pracownicy mogą użyć praw udziałowców do wymuszenia decyzji niekorzystnych dla efektów ekonomicznych firmy (Pendleton, Robinson 2010: 4).

Także rady pracownicze mogą jednostronnie sprzyjać zwiększeniu udziału pracowników w zyskach, obniżając tym samym efektywność firmy. Formuluje się też wątpliwości co do sensu istnienia rad, jako że kompetentni menedżerowie, zdając sobie sprawę z roli informacji, zaufania i wpływu współdecydowania pracowników na ich zaangażowanie w pracę, a więc i wydajność, sami byliby skłonni wypełniać funkcje realizowane przez rady pracownicze. Sugeruje się wreszcie, iż polityka zwiększania poziomu identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem podważa tradycyjny dystans pomiędzy kierownictwem i robotnikami. Jego istnienie jest warunkiem efektywnych negocjacji płacowych pomiędzy związkami zawodowymi i kierownictwem, co potwierdzają liczne przypadki krytyki i niechęci związków zawodowych wobec tej polityki, obniżającej zdaniem przywódców związkowych ich autorytet i siłę przetargową przy ustalaniu warunków zbiorowych umów o pracę. Teza, że tzw. *Mitbestimmung* jest próbą osłabienia roli związków zawodowych pojawiała się zresztą Niemczech Zachodnich już w latach siedemdziesiątych.

Krytycy procesów współzarządzania zwracają uwagę, że jego zakres jest praktycznie ograniczony, wzrost kwalifikacji załogi niewielki, a wprowadzone zmiany organizacyjne – polegające na tym, że pracownicy przekazują swoje doświadczenia praktyczne kierownictwu, współuczestniczą w realizacji zasad tzw. zarządzania jakością, zacieśniania dyscypliny m. in. przez monitoring komputerowy, podporządkowują się nieformalnemu naciskowi grupy koleżeńskiej na konformizm wobec norm pracy – służą praktycznie obniżeniu kosztów pracy dla firmy.

Teza o ekonomicznej doniosłości motywacji pozaekonomicznych nie jest w socjologii nowa. Sięga ona koncepcji tzw. stosunków międzyludzkich (*human relations*) w przemyśle z lat 30-tych, odrzucającej założenia modelu *homo oeconomicus*, reprezentowanego przez Fredericka Tylora i wskazującej na rolę organizacji nieformalnej i satysfakcji z pracy w jej wydajności. Socjologowie pod kierunkiem E. Mayo i F. J. Roethlisbergera przeprowadzili badania w fabryce w Hawthorne należącej do General Electric, w których wykazali wpływ pozaekonomicznych motywacji robotników, takich jak emocje, poczucie więzi z grupą roboczą, zgodność zadań produkcyjnych z wartościami, poczucie godności na sposób ich pracy, a pośrednio na jej wydajność (por. Mayo 2003; Roethlisberger, Dickson 2003). Ustalenia socjologów amerykańskich, o niewątpliwiej doniosłości praktycznej, znalazły ograniczone zastosowanie w praktyce organizacji przemysłowej, czego przyczyną były przede wszystkim wysokie koszty implementacji zawartych w nich zasad podnoszenia wydajności. Za nowoczesną formę ruchu stosunków międzyludzkich uznać można właśnie zasady kapitalizmu udziałów, które efekt identyfikacji z celami firmy, uzyskany przez Mayo i Roethlisbergera poprzez częściowe współuczestnictwo pracowników w ustalaniu zasad organizacji pracy oraz pewne formy współpracy z dyrekcją na rzecz poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa, osiągają poprzez dopuszczenie ich do współzarządzania oraz wynagrodzenia zależne od wyników ekonomicznych firmy (por. Handel 2006: 58).

Własność: korzystanie a zarządzanie

Obiegowe w naukach społecznych, a wywodzące się z myśli prawniczej, pojęcie własności określa je jako ogół praw do obiektu gwarantowany i uprawniony odpowiednimi dokumentami właścicielskimi. Już starorzemieński prawnik Ulpian określał własność jako pełną władzę nad rzeczą (por. Kolańczyk 1973: 174). Dziś tzw. szkoła praw własności ujmuje własność jako ogół praw do zasobów (por. Alchian 1997: 13). Z definicji tych wynika, że pozbawienie właściciela części jego praw czyni jego własność niepełną, ograniczoną. Powstaje tu problem kryterium ustalenia podmiotu własności w przypadku, gdy uprawnienia wobec obiektu są podzielone pomiędzy różne osoby (podmioty): czy są one wówczas współwłaścicielami, czy też pewne uprawnienia są ważniejsze niż inne. W szczególności chodzi tu o dwa rodzaje praw: prawa do rozporządzania i prawa do korzystania z obiektu. Jak ujmują to A. Ben-Ner i D. Jones: „Na własność obiektu składa się prawo do kontroli jego użytkowania i czerpania z niego korzyści. W organizacji kontrola obejmuje określenia celów organizacji, pozycji zajmowanych przez jednostki, tego jakie są funkcje tych pozycji, kto je zajmuje i w jaki sposób zajmujący je są skłaniani do wypełniania swoich funkcji. Korzyści obejmują wypłaty finansowe i fizyczne pochodzące z działalności organizacji” (Ben-Ner, Jones 1995: 532-533). Własność obejmuje tu zatem zarówno kontrolę nad obiektem jak i korzystanie z niego. W przypadku rozdzielania tych funkcji własność nie jest pełna: gdy robotnicy rozdzielają pomiędzy siebie większość a nawet wszystkie zyski firmy, ale nie mają praw do jej kontroli Hansmann odmawia im miana jej właścicieli, za których uznaje natomiast akcjonariuszy. Nawet, gdy kontrola dokonuje się poprzez powierników, reprezentujących interesy robotników, określa on robotników jedynie jako właścicieli beneficjnych (Hansmann 1990: 1757). Druga, skrajna interpretacja uznaje za decydujący aspekt własności samą tylko kontrolę (zarządzanie rozumiane jako najistotniejsza forma dysponowania). W socjologii marksistowskiej stanowisko takie w stosunku do majątku narodowego reprezentują np. Charles Bettelheim i Nicos Poulantzas.

Badania nad własnością pracowniczą w przyjmują często koncepcję dwoistego charakteru własności, tym niemniej „powszechnym poglądem w znacznej części literatury na

temat własności pracowniczej jest uznanie praw do kontroli za mniej istotne niż prawa do dochodów” (Pendleton 2001: 10). Wiele z nich traktuje albo wprost albo implicite partycypację i kontrolę jako zjawisko pozawłasnościowe. Takie stanowisko reprezentowane jest także w niniejszym artykule. Własność utożsamiana jest tu z korzystaniem z obiektu, zarządzanie nim zaś z tej definicji wyłączone. Dokładniej mówiąc, przez własność rozumieć będą takie korzystanie z obiektu, które nie wymaga ekwiwalentu ze strony korzystającego. W przypadku obiektów konsumpcyjnych jest to oczywiste. W sferze obiektów ekonomicznych (środków produkcji i wymiany) racją dla tego ujęcia jest uznanie odrębności własności i pracy. Własność (tj. określony układ stosunków własności) danego obiektu lub grupy obiektów jest warunkiem pracy. Praca poza aspektem fizycznym obejmuje jednak także aspekt duchowy: decyzję o właściwościach wytwarzanego produktu, przydatności określonych środków, kolejności działań, intensywności wysiłku itd. Każda praca, nawet najprostsza praca fizyczna zawiera takie elementy, gdy wykonywana jest samodzielnie – jest to rodzaj samoorganizacji i samonadzoru. Gdy funkcje wykonawcze i kierownicze są rozdzielone, kierowanie pracą (zarządzanie zespołem prac) nie zmienia tej funkcji. Jako jeden z rodzajów prac zachowuje ono autonomię wobec własności obiektu zarządzanego. Zarządzanie można uznać za zjawisko zarówno warunkowane przez własność jak i (pod innymi względami) warunkujące ją, samo jednak jako do niej nie należące.

Własnościowe aspekty partycypacji

Istnieją aspekty własnościowe partycypacji ekonomicznej odnoszące się do wszystkich jej form oraz takie, które są właściwe jej formom specyficznym. Do pierwszej kategorii należy ten, który najbardziej dobitnie przejawia się we wspomnianym zjawisku jazdy na gapę, czyli potocznie mówiąc „objiania się” w pracy. Pozwala ono postawić niezwykle interesujący problem własności siły roboczej. Pracownik (robotnik, urzędnik) jest prywatnym właścicielem swojej siły roboczej, którą sprzedaje przedsiębiorcy (korporacji). Własność siły roboczej może jednak mieć także charakter kolektywny, jej obiektem jest wówczas łączna siła robocza grupy pracowników (robotników). Pojęcie to, nieobecne u Marksa, wprowadza i próbuje wstępnie określić S. Kozyr-Kowalski, uznając je zarazem za najtrudniejszy problem teorii własności. „Kryterium to jest związane z najtrudniejszym i z najsłabiej opracowanym problemem ekonomiczno-socjologicznego pojmowania własności: z możliwością wykazania, że nie tylko środki produkcji materialnej, lecz także obsługująca je siła robocza mogą być obiektami prywatnej, osobistej lub wspólnej własności” (Kozyr-Kowalski 1988: 573). Wspólna własność siły roboczej przejawia się, jego zdaniem, przez pewne stosunki produkcji i pewne stosunki wymiany. W sferze produkcji zjawisko to rejestruje u Marksa pojęcie robotnika łącznego, oznaczające ogół członków załogi przedsiębiorstwa. Wzajemna zależność robotników i członków kierownictwa w procesie produkcji sprawia, jak pisze Marks, że kwalifikacje poszczególnego pracownika stają się siłą roboczą dopiero w połączeniu z odmiennymi jak i podobnymi kwalifikacjami innych robotników, a więc jako element łącznej siły roboczej. W ten sposób każdy robotnik cząstkowy staje się współwłaścicielem siły roboczej pozostałych robotników, ich siła robocza nabiera charakteru własności kolektywnej. Zdaniem Kozyra-Kowalskiego praktyczno-empirycznym wyrazem tego zjawiska jest bądź przyjmowanie za podstawę wynagrodzenia pracy przeciętnej na określonym stanowisku, bądź traktowanie płacy indywidualnej jako wtórnego podziału zarobków kolektywu roboczego (Kozyr-Kowalski 1988: 573). Z tym ostatnim zjawiskiem mamy właśnie do czynienia w różnych typach partycypacji ekonomicznej, wytwarzających nowe formy współwłasności siły

robotniczej załóg firm z nich uczestniczących, formy nakładające się na inne, już istniejące postaci owej współwłasności. Proces uspołeczniania siły robotniczej w największym stopniu odnosi się do zjawiska podziału zysku, ale można go uznać za aspekt wszystkich form ekonomicznej partycypacji.

1. Udział w zysku.

Koncepcja wypłaty pracownikom części zysku przedsiębiorstwa nie jest nowa. Pierwsze plany włączenia pracowników do podziału zysku pojawiły się w Stanach Zjednoczonych już w roku 1794 (por. Coates 1991: 19-25). Niemalże równie dawne są próby teoretycznych analiz tego zagadnienia. Ekonomista niemiecki J. H. von Thünen wysuwał argumenty ekonomiczne na rzecz udziału robotników w zyskach już w roku 1850 (por. Thünen 1850). Także w pracach Marksa znaleźć można elementy teoretycznej interpretacji tego zjawiska (por. Marx 1979: 210).

Udział w zysku ma postać premii, wypłacanej bądź w pieniądzu bądź w akcjach firmy. W tym ostatnim przypadku staje się on (obok sprzedaży lub przekazywania akcji pracownikom) jedną z form tworzenia akcjonariatu pracowniczego. Owe inne formy uwłaszczania pracowników różnią się od udziału w zysku tym, że są niezależne od aktualnych wyników ekonomicznych firmy. W rzeczywistości różnica między udziałem w zysku (zależnym od jego wielkości w danym roku) a bardziej niezależnymi od aktualnych wyników przedsiębiorstwa formami uwłaszczania pracowników jest względna. Zarówno jedna jak i druga forma ma bowiem postać rekompensaty zmiennej pod względem wartości, a wartość zysku przedsiębiorstwa zależna jest nie tylko od czynników wewnętrznych, ale także zewnętrznych wobec firmy: zarówno niezależnych od niej wydarzeń branżowych, jak i od szerszej rozumianej koniunktury rynkowej. Udział w zysku wydaje się być dobrym punktem wyjścia dla analizy wszelkich form partycypacji ekonomicznej, gdyż w swoich typowych formach nie łączy się on (poza Niemcami) z partycypacją w zarządzaniu, stanowi więc czystą postać beneficyjnych relacji własnościowych.

Pojęcie podziału zysku jest niejednoznaczne, zależy ono od: a) sposobu definicji zysku; b) tego, czy jego podział wymaga przekroczenia określonego progu; c) tego, czy ma on w całości, czy tylko w części charakter jawny; d) tego, czy udziały w zysku są wypłacane w gotówce, czy w formie odroczonej (najczęściej po kilku latach, w gotówce lub udziałach). Są też systemy wynagrodzeń nienoszące tej nazwy, lecz faktycznie będące udziałem w zysku, gdy premie są uzależnione od wyników przedsiębiorstwa. Pewnym wariantem udziału w zysku jest udział w wynikach. Różni się od tego ostatniego tym, że uzależnienia uzyskiwane premie nie od wyników finansowych firmy, lecz od grupowych kryteriów operacyjnych, takich jak materialne cechy produktu, produktywność, bezpieczeństwo, poziom zadowolenia klienta lub koszty. Często bierze się pod uwagę inicjatywę i wkład pracowników w proces podnoszenia jakości pracy lub jej organizacji. Wypłaty z zysku mogą mieć postać pieniężną, postać akcji lub innych walorów, a ich wypłata może być natychmiastowa lub odroczonej. W przypadku odroczonej wypłaty pieniężnej środki należne załozdze mogą pozostawać przez pewien czas na koncie firmy bądź pewna ich część może być inwestowana przez kierownictwo w imieniu załogi. Typową formą w jakiej ma to miejsce jest gromadzenie ich na kontach emerytalnych pracowników.

Z punktu widzenia własnościowej interpretacji mechanizmu udziału w zysku istotna jest wysokość wyrażającej ten udział premii, jej zróżnicowanie w stosunku do różnych kategorii pracowników, jej relacja do płacy robotniczej oraz wysokość samej tej płacy. Wysokość premii jest zróżnicowana, ale w swoich typowych postaciach niewielka. W badaniach S. Estrina i N. Wilsona, na które powołują się D. Blanchflower i A. J. Oswald, przeprowadzonych w połowie lat 80-tych

w Wielkiej Brytanii wynosiła ona przeciętnie 3 proc. płacy, w niektórych przypadkach dochodziła do 10 proc. (a więc w innych jej poziom był niższy niż 3 proc). Co więcej jednak, łączne (tzn. obejmujące zarówno płace jak i premie) przeciętne wynagrodzenie w badanych firmach było o 4 proc. niższe niż w firmach nie dzielących zysku (por. Blanchflower, Oswald 1987: 9). Oznacza to, że w firmach dzielących zysk płace były przeciętnie niższe niż w pozostałych firmach danej branży.

Jeżeli za właściciela środków działalności ekonomicznej polegającej na sprzedaży dóbr lub usług uznamy tego, kto przejmuje pochodzący z niej zysk, to partycypację pracowników w zysku ich firmy uznać należy za wyraz współwłasności jej kapitału. Jak jednak widzieliśmy wiąże się z tym wzrost ich zaangażowania w sprawy przedsiębiorstwa i przez to podniesienia ich wydajności. Pracownik otrzymuje tu wynagrodzenie składające się z części stałej (płacy) oraz części zmiennej (udział w zysku). Ta ostatnia część nie jest jednak niczym innym, jak rekompensatą za zwiększoną wydajność pracy (ten jej składnik, który ma źródła subiektywne). Oznacza to jednak, że nie jest to faktycznie część zysku przedsiębiorstwa, lecz wynagrodzenie za pracę o wyższej wydajności. Z zysku pochodzi ona zatem tylko formalnie, tzn. w sensie księgowym, faktycznie powinna być traktowana jako koszt. Podobnie potraktować można pozostałe cechy siły roboczej „uwłaszczonych” pracowników: zaangażowanie pozwalające zredukować koszty nadzoru i trwałość wola trwałego zatrudnienia, pozwalająca zredukować koszty podwyższania kwalifikacji pracowników. Ekonomicznie rozumiany zysk powstawałby tylko wtedy, gdy oszczędności na kosztach przewyższałyby wielkość dodatkowych wypłat dla pracowników. Tu właśnie widać zbieżność analizy ekonomicznej z przyjętym w tej pracy pojęciem własności. Partycypacja w zysku nie jest nią zatem faktycznie, gdyż korzyści pracownika nie są gratisowe, lecz tylko rekompensatą za zwiększoną wartość jego pracy. Byłaby nią tylko wtedy, gdyby oszczędności na kosztach nie pokrywały wartości jego dodatkowego wynagrodzenia. Co więcej, jak wynika z przytoczonych wyżej danych pracownicy firm dzielących zysk nie otrzymują nawet łącznego wynagrodzenia odpowiadającego wartości ich siły roboczej. Nie ma tu zatem mowy o jakiegokolwiek współwłasności kapitału firmy.

Zwracają na to uwagę krytycy tej koncepcji, wskazując że uwzględnić to należy nie tylko wyższą jakość i intensywność pracy, ale także większy stres, brak bezpieczeństwa pracy lub inne niedogodności w pracy. Niektórzy badacze uważają ten system za wręcz oszukańczy, zaprojektowany tak, aby wycisnąć większy wysiłek z robotników i przesunąć na nich ryzyko bez podwyższania płacy ani warunków pracy. Jest to postać tzw. „zarządzania przez stres”, dla którego wytworzenie zaangażowania pracowników jest metodą „wyciskania potu” z pracowników i kontrolowania ich siły i wpływu (por. Kruse et al., 2001: 260-261).

2. Indywidualna (bezpośrednia) pracownicza własność akcji.

Indywidualną pracowniczą własność akcji określa się w literaturze mianem własności bezpośredniej, a jej najważniejszą formą jest system ESP (*employee stake purchase*). Polega na indywidualnym zakupie przez pracowników akcji firmy na preferencyjnych warunkach. Ich sytuacja jest więc istotnie inna niż w przypadku wypłat z zysku. Pracownicy mają tu wszelkie prawa akcjonariuszy, mogą w każdej chwili sprzedać swoje akcje i otrzymują coroczną przysługującą wszystkim akcjonariuszom dywidendę. Posiadają więc podstawową cechę własności: przynoszą posiadaczowi gratisowy dochód. Jako posiadacz akcji pracownik staje się przynajmniej nominalnie współwłaścicielem kapitału przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia pracownika posiadanie akcji jest podobne jak lokata w banku: przynosi dochody bez naruszania

kapitału (tyle, że wartość akcji jest zmienna). Kozyr-Kowalski proponuje dwa kryteria własności ekonomicznej akcji, tzn. uznania ich posiadacza za kapitalistycznego właściciela środków produkcji: 1. gdy ich wartość stanowi równowartość środków pieniężnych umożliwiających założenie własnego przedsiębiorstwa; 2. gdy wysokość dywidendy pochodzącej z posiadanych akcji równa jest rocznym zarobkom ich posiadacza (por. Kozyr-Kowalski 1985: 66-67).

Indywidualne posiadanie akcji własnej firmy obejmuje oczywiście tylko część pracowników, ale przeciętna wielkość posiadanego portfela jest stosunkowo znaczna. Dane z lat 80-tych XX wieku określają je na 45 tys. dol. dla menedżerów (od najwyższego do średniego szczebla), co stanowiło ok. 1/4 ogólnego dochodu rocznego w ich gospodarstwach domowych (170 tys. dol), oraz 3,5 tys. dol. dla pracowników nie-menedżerskich, przy przeciętnych dochodach rocznych w wysokości 36 tys. dol., spośród których najwyższy kwartył posiadał akcje wartości ponad 18 tys. dol. (por. Brickley, Hevert 1991: 71). Danych na temat wartości otrzymywanych dywidend autorzy nie podają. Mimo braku tych informacji i nawet biorąc pod uwagę możliwość posiadania akcji także w systemach kolektywnych, w przypadku robotników i niższych kategorii urzędników (pracowników nie-menedżerskich) nie można jednak mówić o ekonomicznej własności kapitału, żadne z wymienionych kryteriów nie jest bowiem spełnione. Przeciętny pakiet posiadanych akcji równy jest wartości miesięcznych zarobków (3 tys. dol.). Najbardziej pod tym względem uprzywilejowana część tej kategorii pracowników, posiadająca pięciokrotnie większe pakiety akcji (stanowiące równowartość kilkumiesięcznych zarobków) także nie może być uznana za ekonomicznych właścicieli kapitału, lecz co najwyżej określonych funduszy indywidualnych oszczędności.

3. Kolektywna (pośrednia) pracownicza własność akcji.

Kolektywna pracownicza własność akcji znana jest pod nazwą pracowniczej własności udziałów (ESO – *employee stake ownership*). Akcje, zakupywane lub otrzymywane gratisowo od firmy, są tu gromadzone w funduszu powierniczym, którego członkami są poszczególni pracownicy. Mają oni swoje indywidualne konta w tym funduszu. Nie mogą swobodnie dysponować zdeponowanymi na nich akcjami, sprzedawać ich czy korzystać z przysługującej im dywidendy, lecz traktują je jako rodzaj funduszu oszczędnościowego, administrowanego przez zarząd powierniczy. Środki na nich gromadzone otrzymać mogą tylko w przypadku zerwania kontraktu pracy z firmą (fundusz odkupuje wtedy ich udziały) lub przejścia na emeryturę.

Pracownicy otrzymują tu regularnie akcje wpłacane im przez firmę na konta ESOP, co przy ich zamrożeniu w funduszu oznacza ich stały przyrost. Procentowy udział akcji pracowniczych gromadzonych w ten sposób jest bardzo zróżnicowany, nierzadkie są jednak przypadki posiadania przez załogę ponad połowy, a nawet 100 proc. udziałów w firmie. Tak wysoki udział własności pracowniczej odsłania nowy, socjologicznie niezwykle istotny aspekt jej statusu własnościowego. Definitywną cechą własności kapitalistycznej jest bowiem fakt jej ugruntowania na pracy cudzej. Tymczasem nie tylko w przypadku posiadania przez załogę 100 proc. udziałów w kapitale firmy, ale już wtedy, gdy przekracza on 50 proc. warunek ten nie jest spełniony. Firma przekształca się w obiekt kolektywnej własności niekapitalistycznej. Kryteriami jej oceny nie mogą już zatem być przytoczone wyżej wskaźniki, uznające za wzorzec statusu własnościowego dochody otrzymywane bez pracy własnej. Ten sam pakiet udziałów, który wg tamtych kryteriów nie pozwalał uznawać jego posiadacza za ekonomicznego właściciela, teraz może być uznany za mający ten charakter. Firmy te funkcjonują wprawdzie na rynku, ale ich

status zbliża się pod wieloma względami do statusu spółdzielni, w szczególności, gdy udziały pracowników wynoszą 100 proc.

Główne zarzuty wobec organizacji ekonomicznej spółdzielni, zdaniem Pendletona (por. 2001: 23), dotyczą zagadnienia zarządzania (nieodpowiedniej organizacji kierownictwa). Chodzi o niebezpieczeństwo, jakie niesie dla firmy daleko idąca i stała ingerencja robotników w kwestie kierownictwa i ściśle zaangażowania w procesy kierowania, którego wymaga się od robotników, co uniemożliwia wyłonienie się kadry specjalistów i profesjonalnych menedżerów. Partycypacja pracownicza, także w formie akcjonariatu, w której istnieje nie tylko zróżnicowanie udziałów własnościowych, ale także i udziału w decyzjach, unika tych niebezpieczeństw.

4. Pracownicze opcje na akcje.

Opcje na akcje są formą połączenia udziału w zysku i własności akcji. Opcja na akcje jest to prawo do zakupu akcji po ustalonej cenie przez dziesięć kolejnych lat. Ilustracją niech będzie przykład podany przez D. Kruse, J. Blasi i R. Parka: Otrzymanie 100 opcji na zakup akcji korporacji Biotech Inc. w cenie 10 dolarów za sztukę daje nam prawo zrealizować te opcje kiedykolwiek w ciągu tych 10 lat, jeśli tylko cena akcji przekroczy 10 dolarów. Gdy ich cena wzrośnie np. do 15 dol. możemy kupić je za nasze opcje, a następnie sprzedać po tej cenie zarabiając 500 dolarów (por. Kruse i in. 2010: 49-50).

W przypadku opcji na akcje widzimy bardzo wyraźną różnicę pomiędzy spółkami przyznającymi pracownikom opcje na akcje w wąskim i szerokim zakresie; w tym drugim przypadku rozpowszechnienie opcji jest czterokrotnie większe. W tej ostatniej kategorii spółek wartość opcji przypadających na menedżera wynosi 583 424 dol., co stanowi prawie trzykrotność jego rocznej pensji, wartość opcji przypadający na pracownika szeregowego wynosi 213 264 dol., stanowiąc nieco ponad półtorakrotność jego podstawowej płacy rocznej (por. Kruse i in. 2010: 361).

5. Indywidualne fundusze emerytalne.

Są to indywidualne konta pracownicze, przeznaczone na zaopatrzenie emerytalne pracowników i wypłacane dopiero wraz z przejściem na emeryturę. Określane są mianem planu 401(a), od nazwy przepisu regulującego zasady ich funkcjonowania. Środki na te konta pochodzą częściowo od pracowników, częściowo zaś z dopłat firmy mających najczęściej postać akcji. Wpłaty na konta emerytalne dokonywane przez samych pracowników są zwolnione od podatku (który pobiera się dopiero od łącznej sumy wypłacanej z konta). Dopłaty ze strony formy są przez nią uzasadnianie jako mające na celu zwiększenie zaangażowania pracowników. Drugim uzasadnieniem są korzyści podatkowe: wypłacane przez firmę dywidendy od pakietów akcji zgromadzonych na tych kontach, mogą być zwolnione od podatku jeśli pracownicy zainwestują je ponownie w akcje firmy (por. Benartzi et al. 2007: 60). Zagadnienie korzyści finansowych firmy, których źródłem są ulgi podatkowe odnosi się nie tylko do funduszy emerytalnych, lecz w różnym stopniu do wszystkich form partycypacji ekonomicznej.

Zróżnicowanie dochodów a status własnościowy pracowników

Ocena charakteru stosunków własnościowych tworzących systemy partycypacji finansowej wymaga uwzględnienia wewnętrznego zróżnicowania ich uczestników. Dane na ten temat są jednak bardzo ograniczone. Uwzględniają one co najwyżej zróżnicowanie pracowników ze względu na charakter pracy i zarobki, dzieląc ich na menedżerów

i pracowników nie-menedżerskich. Do tej pierwszej kategorii zalicza się zarówno menedżerów najwyższego, wysokiego jak i średniego szczebla. Trzon grupy nie-menedżerskiej tworzą robotnicy i niżsi urzędnicy. Nie do końca jasne jest miejsce specjalistów w tym podziale. Formalnie pozycja menedżerów jest analogiczna jak pozostałych kategorii pracowników: są oni pracownikami najemnymi, a ich wyższe zarobki odpowiadają ich specjalistycznemu wykształceniu i strategiczne dla rezultatów ekonomicznych firmy pozycji w jej organizacji. Zróżnicowaniu zarobków pomiędzy nimi towarzyszy analogiczne zróżnicowanie posiadania akcji firmy dla której pracują. Akcje swoich firm posiadało w latach 2002-2006 29,3% pracowników amerykańskich korporacji, a ich przeciętna wartość na posiadacza wynosiła 50 000 dol. Jeśli taka osoba była menedżerem to wartość ta wzrastała do 63 300 dol., gdy była nie-menedżerem – malała do 45 100 dol. (Kruse i in. 2010: 359).¹

Zarówno odsetki pracowników posiadających akcje, jak i ich wartość jest znacznie wyższa w firmach z akcjonariatem pracowniczym. W firmach objętych badaniem NBER², reprezentujących różne formy partycypacji finansowej ich akcje posiada 86,8 proc. ich pracowników, a przeciętna wartość tych akcji przypadająca na ich posiadacza wynosi: na menedżera 131 700, na pracownika nie-menedżerskiego – 49 000. W spółkach w których istnieją ESOP-y o wysokim udziale akcji pracowniczych wartość posiadanych udziałów była jeszcze wyższa: menedżerowie dysponowali akcjami o wartości 208 200 na osobę, nie-menedżerowie – o wartości 63 900 dol. na osobę. Dla tych pierwszych stanowiło to 107 proc. ich rocznych dochodów, dla tych ostatnich – 98 proc. rocznych dochodów (Kruse i in. 2010: 359).

W rzeczywistości zróżnicowane jest znacznie większe: 1. część menedżerów posiada dodatkowo opcje na akcje, których podział jest równie nierównomierny jak samych akcji, 2. sama kategoria menedżerów jest zróżnicowana, menedżerowie należący do najwyższego poziomu mają pakiety akcji wielokrotnie większe niż ci, którzy należą do poziomu średniego. Dwu i półkrotna różnica pomiędzy wartościami średnimi dla obu tych kategorii może bez trudu wzrosnąć w ten sposób przynajmniej dwukrotnie, a może i więcej. Określenie rzeczywistej wysokości dochodów menedżerów wymaga jednak uwzględnienia także innych ich źródeł. Jak wiadomo otrzymują oni także pensje wypłacane im w postaci pieniężnej oraz premie za wyniki ekonomiczne formy, wypłacane częściowo w opcjach na akcje. Wreszcie posiadają także udziały w innych korporacjach. Łącznie daje to – w przypadku grupy najwyższej ulokowanych menedżerów – zarobki przewyższające nie kilka lecz nawet kilkanaście razy zarobki robotnika lub średniej kategorii urzędnika. Już w latach osiemdziesiątych roczne dochody z zarobków i premii szefów wielkich korporacji amerykańskich wynosiły ponad pół miliona dolarów (Hamilton, Hirszowicz 1985: 109). Od tego czasu poziom ich znacznie się podniósł, ich wzrost był bowiem znacznie szybszy niż inflacja, a więc także niż wzrost innych kategorii zarobków. Stąd też teza, że „takie wynagrodzenia nie odbijają rynkowej wartości usług tych ludzi, a raczej pozycję władzy i ich wpływy w organizacjach” (Hamilton, Hirszowicz 1985: 109). M. Hamilton i M. Hirszowicz uznają, że w tym przypadku dochody te można uważać za faktyczny udział w zysku występujący pod inną etykietą (Hamilton, Hirszowicz 1985: 109). Jeżeli same wynagrodzenia i premie uznać można (w odniesieniu do części menedżerów) za zawierające wykraczający poza wartość ich siły roboczej faktyczny udział w zysku, to taki sam charakter będą miały także posiadane przez nich akcje i pobierane z nich dywidendy. Konkludując, przynajmniej część menedżerów, w odróżnieniu od robotników i szeregowych urzędników korporacji uznać można za właścicieli kapitału tej korporacji i/lub innych korporacji. Na bliższe określenie kryteriów umożliwiających określenie zakresu tej kategorii nie pozwala brak

bardziej szczegółowych danych.

System wypłat akcji firmy dla jej pracowników na ich konta w zakładowym funduszu powierniczym oznacza, przy braku możliwości podejmowania ich z tych kont, ich stały przyrost. Procentowy udział akcji pracowniczych gromadzonych w ten sposób jest bardzo zróżnicowany, nierzadkie są jednak przypadki posiadania przez załogę ponad połowy, a nawet 100 proc. udziałów w firmie. Tak wysoki udział własności pracowniczej odsłania nowy, socjologicznie niezwykle istotny aspekt jej statusu własnościowego. Definitywną cechą własności kapitalistycznej jest bowiem fakt jej ugruntowania na pracy cudzej. Przedstawione wyżej zakresy zróżnicowania dochodów pomiędzy menedżerami a resztą pracowników można uznać za wypełnienie tego warunku: jeżeli przejmują oni część zysku, to znaczy, że przejmują część pracy cudzej. Zróżnicowanie form partycypacji pracowniczej jest jednak bardzo znaczne i nie można wykluczyć istnienia, obecnie lub w przyszłości, firm, w których różnice pomiędzy menedżerami a szeregowymi pracownikami są względnie niewielkie lub gdy udział ich dochodów (nawet pochodzących z zysku) jest jedynie niewielkim ułamkiem wartości osiągniętego zysku, który poza inwestycjami przeznaczany jest w decydującej mierze na bieżące lub przyszłe wypłaty dla pracowników.

Mimo to nie da się tej formy współwłasności uznać za swoistą odmianę własności spółdzielczej. Różnice nie dotyczą bowiem wyłącznie umiejscowienia i roli menedżmentu, ale także systemu udziałów, roli pieniądza, zasad podziału zysku itd. System zaawansowanej partycypacji ekonomicznej, tzn. obejmujący akcjonariatem zdecydowaną większość pracowników i gromadzący w ich rękach zdecydowaną większość udziałów uznać należy za nowy, niekapitalistyczny system ekonomiczny, a używając terminu marksowskiego, nowy, niekapitalistyczny sposób produkcji, który wstępnie nazwać można partycypacyjnym sposobem produkcji. Oznacza to jednak zarazem jednoznaczną rezygnację z określenia go mianem kapitalizmu udziałów. Partycypacyjny sposób produkcji różnicowałby zasadniczo pozycję własnościową menedżerów i pozycję własnościową wszystkich pozostałych pracowników przedsiębiorstwa (załogi). Jego cechy byłyby następujące: 1. podstawowa część kapitału (przynajmniej 50 proc) jest własnością załogi, 2. część kapitału jest prywatną własnością menedżerów (w formie akcji oraz premii), 3. część kapitału jest prywatną własnością akcjonariuszy zewnętrznych, 4. siła robocza załogi jest po części ich prywatną, po części kolektywną własnością, 5. siła robocza menedżerów jest ich własnością prywatną.

Podatki a własność pracownicza

Własnościowy charakter podatków dostrzeżony został przez historyków i socjologów już w XIX wieku, choć na próżno byłoby szukać takiej jego interpretacji wśród ekonomistów. Przyjmujemy tutaj, tezę, iż własność ogólnonarodowa, występująca prawnie jako własność państwowa, ma dwie główne formy: korporalną, czyli wyodrębnionych w przestrzeni obiektów ekonomicznych i pozaekonomicznych (złóża surowców, rzeki, lasy, drogi publiczne, przedsiębiorstwa państwowe itd.) oraz niekorporalną, będącą udziałem w materialnych i duchowych obiektach własności prywatnej (Kozyr-Kowalski 1999: 180). Ta ostatnia wyraża się poprzez podatki i istnieje w tym właśnie zakresie, w jakim obiekty owe opodatkowaniu podlegają. „Ekonomicznym współwłaścicielem wszystkich typów prywatnej własności środków produkcji i siły roboczej jest w nowoczesnych społeczeństwach państwo, czyli w rzeczywistości wspólnota narodowa. Staje się ona takim podmiotem własności przede wszystkim za pomocą systemu podatkowego.” (Kozyr-Kowalski 1999: 178). Własność ta wyraża się więc poprzez podatki

i istnieje w tym właśnie zakresie, w jakim obiekty owe opodatkowaniu podlegają. W odróżnieniu od tej jej rozproszonej postaci po zebraniu podatków przybiera postać zasobu pieniężnego.

Państwo reprezentujące wspólnotę narodową, gromadzi dochody płynące z jej własności w formie funduszy pieniężnych, które następnie przekształcane są w różne formy własności prywatnej lub wspólnej, zależnie od celów, na jakie zostają przeznaczone. Prywatni właściciele obiektów podległych opodatkowaniu są nimi jako właściciele wyłączni tylko w sensie prawnym, faktycznie współwłaścicielem środków produkcji, towarów, ziemi, budynków itd. jest państwo, czyli wspólnota narodowa. Także pracownicy najemni zobowiązani do płacenia podatków nie są pełnymi, lecz tylko częściowymi właścicielami swojej siły roboczej. W odróżnieniu od nich suwerennymi właścicielami swojej siły roboczej byli natomiast robotnicy dziewiętnastowieczni, których system podatkowy nie obejmował.

Charakterystyka stosunków własności pracowniczej nie może pominąć podatkowego aspektu tego zjawiska. Państwo odegrało rolę w jego powstaniu i rozwoju nie tylko poprzez uchwalenie umożliwiających je ustaw, ale także wsparcie tych przekształceń poprzez ulgi podatkowe. Ulgi podatkowe dotyczą zarówno uczestniczących w programach własnościowych pracowników jak i samych korporacji. Wpłaty korporacji na fundusze powiernicze planów ESOP, fundusze emerytalne oraz wypłaty z zysku dla pracowników podlegają ulgom podatkowym. Z podatków zwolnieni są też pracownicy otrzymujący akcje od firmy. Wreszcie także kredyty zaciągnięte w bankach podlegają ulgom podatkowym. Jak z tego wynika funkcjonowanie planu ESOP poza korzyściami dla pracowników jest też korzystne dla samej firmy. Dzieje się tak w przypadku, gdy utworzenie ESOPu opiera się na stosunkach wierzycielsko-dłużniczych (są to tzw. ESOPy dźwigniowe). Kredyt bankowy może wziąć powiernictwo (na zakup akcji) lub korporacja (na pokrycie wartości akcji przekazanych powiernictwu). W obu przypadkach jest on zwolniony od podatku, co daje korporacji korzyści jako fundusz podnoszący jej kapitał. Dotyczy to też zakładowych programów emerytalnych. Wypłacane przez firmę dywidendy od pakietów akcji zgromadzonych na tych kontach, mogą być zwolnione od podatku, jeśli pracownicy zainwestują je ponownie w akcje firmy (por. Benartzi i in. 2007: 60). Generalnie, odpisy podatkowe przeznaczone są albo na zakup udziałów dla uczestników planów własności pracowniczej albo powiększają kapitał obrotowy korporacji, albo jedno i drugie (Johim 1979: 440). Jak to ujmuje T. C. Johim (1979: 439-440): „We wszystkich przypadkach uczestniczący pracownicy otrzymują udziały z upustami podatkowymi przy ich likwidacji, a korporacja powiększa kapitał obrotowy dzięki zredukowanym podatkom federalnym (i państwowym)”.

Ulgi podatkowe lub zwolnienia z podatków oznaczają zatem zmianę stosunków własnościowych. Źródłem korzyści, jakie odnoszą ze zwolnień podatkowych zarówno pracownicy jak i właściciele korporacji jest własność państwowa (narodowa). Administracja państwowa uszczupla własność ogólnonarodową na rzecz kapitalistycznych korporacji, zarazem uwłaszczając inną jej część pracownikom tych korporacji. Mechanizm ten jest tak skonstruowany, że korzyści finansowe korporacji i pracowników są od siebie wzajemnie uzależnione, tak że jedne nie mogą zrealizować się bez drugich. Motywy decyzji państwa o uszczupleniu swoich dochodów nie są jednak bezinteresowne. Krytycy zjawiska partycypacji pracowniczej traktowali ulgi podatkowe dla jej uczestników jako dowód na ekonomiczną niesamodzielną formę własności i organizacji ekonomicznej. Wielu badaczy interpretuje jednak pomoc państwa inaczej. „Krótkoterminowe straty we wpływach podatkowych należy traktować jako publiczną inwestycję w produktywność i zatrudnienie, które w długiej

perspektywie zwróci się w formie zwiększonych wpływów z podatków i niższych wydatków socjalnych” (Johim 1979: 440).

Podsumowanie

Analiza stosunków własności przedstawiona powyżej oparta została na koncepcji własności utożsamiającej ją z bezekwiwalentnym (gratisowym) korzystaniem z dwóch odrębnych kategorii obiektów ekonomicznych: środków produkcji i wymiany oraz siły roboczej. Oznacza ona, iż ani menedżerowie, ani członkowie załogi nie są właścicielami obsługiwanego przez nich materialnego i pieniężnego kapitału z tytułu zarządzania nim, lecz jedynie z tytułu korzystania z niego w formie dochodów niezależnych od pracy i wykraczających poza dochody z pracy. Dochody otrzymywane jako ekwiwalent ich pracy są wyrazem (prywatnej lub kolektywnej) własności ich siły roboczej. Bliższa charakterystyka tych stosunków, oparta na literaturze anglojęzycznej, tj. przede wszystkim angielskich i amerykańskich formach partycypacji pracowniczej, pozwoliła sformułować hipotezę, iż reprezentują one nowy sposób produkcji, nazwany tu prowizorycznie partycypacyjnym sposobem produkcji. Jego najbardziej charakterystyczną cechą jest to, iż środki produkcji (bądź wymiany) są po części współwłasnością załogi, po części prywatną własnością menedżerów. W przypadku, gdy udziały należą także do osób (podmiotów) niezatrudnionych w spółce, podmioty te stanowią drugą kategorię prywatnych właścicieli tych środków. Cechą tego sposobu produkcji jest też zredukowany w porównaniu z kapitalistycznymi sposobami produkcji zakres ogólnospołecznej własności środków produkcji wyrażający się przez obniżony poziom podatków.

Przypisy

¹ Dane pochodzą z General Social Survey z lat 2002-2006.

² NBER to jedno z najszerszych i najbardziej wielostronnych, jak dotychczas, badań nad formami partycypacji pracowniczej, przeprowadzone przez zespół pod kierownictwem Richarda Freemana, Josepha Blasi i Douglasa Kruse. Poza zgromadzonymi danymi ekonomicznymi jej autorzy przebadali za pomocą sondażu ponad 40000 pracowników w 14 spółkach i na 323 stanowiskach pracy. 14 firm zostało dobranych tak, aby różniły się one wielkością, branżą i typem programu partycypacji.

Bibliografia

- Alchian A. (1997), *Some Implications of Recognition of Property Right Transactions Costs*, [w:] S. Pejovich (red.), *The Economic Foundation of Property Rights*, Cheltenham – Lyme, s. 7-29.
- Benner A., Jones D. (1995), *Employee Participation, Ownership and Productivity: A Theoretical Framework*. „Industrial Relations” 34(4), s. 520-538.
- Bernartzi S., Thaler R.H., Utkus S.P., Sunstein C.R. (2007), *The Law and Economics of Company Stock in 401(k) Plans*. „Journal of Law and Economics” 50(1) s. 45-79.
- Blanchflower D.G., Oswald A. (1987), *Profit Sharing - Can It Work?* „Oxford Economic Papers”, Nowa Seria, 39(1), s. 1-19.
- Brickley J.A., Hevert K.T. (1991), *Direct Employee Stock Ownership: An Empirical Investigation*. „Financial Management” 20(2), s. 70-84.
- Coates E.M. (1991): *Project Sharing Today: Plans and Provisions*. „Monthly Labor Review”, Kwiecień 1991, s. 19-25.

- Dube A., Freeman R.B. (2001), *Complementarity of Shared Compensation and Decision-Making Systems. Evidence from the American Labor Market*. [w:] Kruse D. L., Freeman R. B., Blasi J. R. (red.), *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. Chicago and London, s. 167-199.
- Hamilton M., Hirszowicz M. (1995), *Klasy i nierówności społeczne w perspektywie porównawczej*. Warszawa.
- Handel M.J. (2006), *The Effect of Participative Work Systems On Employee Earnings*. [w:] Smith V. (red.), *Worker Participation: Current Research and Future Trends*. Oxford – Amsterdam – San Diego, s. 55-84.
- Hansmann H. (1990), *When Does Worker Ownership Work? RSOPs, Law Firms. Codetermination, and Economic Democracy*. „The Yale Law Journal” 99(8), s. 1749-1816.
- Johim T. C. (1979), *Employee Stock Ownership Programs: The Next Economic Revolution?*, „The Academy of Management Review” 4(3), s. 439-442.
- Kolańczyk K. (1973), *Prawo Rzymskie*. Warszawa.
- Kozyr-Kowalski S. (1985), *Kapitał akcyjny a sensualno-rzeczowy i ekonomiczno-socjologiczny model własności środków produkcji*. „Ekonomista” 1-2, s. 53-77.
- Kozyr-Kowalski S. (1988), *Struktura gospodarcza i formacja społeczeństwa*, Warszawa.
- Kozyr-Kowalski S. (1999), *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*. Poznań.
- Kruse D. L., Freeman R. B., Blasi J. R. (red.) (2001), *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. Chicago and London.
- Lowitzsch J. (2009), *Financial Participation of Employees in the EU-27*. Basingstoke.
- Ugarkovic M. (2007), *Profit Sharing and Company Performance*. Dortmund.
- Mayo E. (2003), *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London and New York .
- Marks K. (1968), *Kapitał*. t.1, [w:] MARKS K., ENGELS F., *Dziela*. t. 23, Warszawa.
- Marx K. (1979), *Oekonomische Manuskripte 1857/58*. MEGA II. Abt., t. 1, Berlin.
- Pendleton A. (2001), *Employee ownership, Participation and Governance. A Study of ESOP in the UK*. London & New York.
- Pendleton A., Robinson A. (2010), *Employee Stock Ownership, Involvement, and Productivity: An Interaction-Based Approach*. „Industrial and Labor Relations Review”, 64(1), s. 3-29.
- Roethlisberger F.J., Dickinson W.J. (2003), *Management and the Worker*. London & New York.
- Smith V. (2006) (red.), *Worker Participation: Current Research and Future Trends*. Oxford – Amsterdam – San Diego.
- Thunen J.H.v. (1850), *Der naturgemäße Arbeitslohn und dessen Verhältnis zum Zinsfuß und zur Landrente*. Rostock.